

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel kedisiplinan adalah 3,866 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel lingkungan kerja adalah 3,330 dengan tingkat signifikan $0,02 < 0,05$.
3. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh kedisiplinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 3,401 + 0,403X_1 + 0,367X_2 + e$. Hal ini membuktikan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh R Square (R^2) = 0,553 atau 55,3% yang artinya bahwa secara simultan, kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 55,3% terhadap kinerja . Sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pihak pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawainya seperti kehadiran, ketepatan waktu, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja instansinya seperti tersedianya fasilitas dan prasarana untuk pegawai, memperhatikan keamanan di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pencahayaan, serta menjaga hubungan yang baik antar sesama pegawai, sehingga para pegawai merasa puas dan semakin termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti; Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan kerja, Keterampilan, serta Kondisi

kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.

4. Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

